

BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO

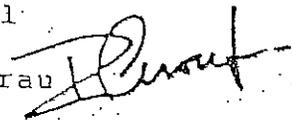
APARTADO 42001, SAN JUAN, P. R. 00940-2001

CENTRO GUBERNAMENTAL  
DE MINILLAS  
AVENIDA DE DIEGO  
SANTURCE, P. R.  
TEL. 722-2525

20 de junio de 1989

MEMORANDO

A: Todo el Personal

DE: Ramón Cantero Frau 

ASUNTO: Política Pública y Procedimiento para Atender Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la Ley. En su Artículo II, expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

El hostigamiento sexual es una modalidad de discrimen por razón de sexo, el cual está prohibido expresamente por la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988. Este comportamiento ilegal e indeseable atenta contra la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el centro de trabajo. La citada Ley impone la obligación al patrono de establecer una política pública enérgica en contra del hostigamiento sexual, y requiere establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

En cumplimiento con los requerimientos de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, y conscientes de nuestra responsabilidad de hacer cumplir la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre hostigamiento sexual, hemos adoptado para el Banco dicha política y establecido el procedimiento a ser utilizado para atender y resolver querellas relacionadas con posibles incidentes de hostigamiento sexual en nuestra institución. Les acompañamos dicha política y el referido procedimiento para conocimiento de todos ustedes.

DECLARACION DE POLITICA PUBLICA  
DEL BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO  
SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. INTRODUCCION

El Estado Libre Asociado de Puerto Rico ha establecido claramente y de manera incontrovertible, como política pública, que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discriminación por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable, que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. El Banco Gubernamental de Fomento hace suya esta política pública y se compromete a mantener sus áreas de trabajo libre de hostigamiento sexual en el empleo, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades.

II. DEFINICION

"El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma explícita o implícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo, que afectan a esa persona.

c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo."

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. En sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo como los senos y las nalgas y la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pelliscos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

Este comportamiento no deseado puede fluctuar desde insinuaciones sexuales directas o indirectas, que puedan llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual. Puede incluir, pero no está limitado, al abuso verbal, miradas lujuriosas, sugerencias indecentes, contacto físico y hasta violación.

### III. POLITICA

Este Banco considera que el hostigamiento sexual es incompatible con la conducta propia de un ambiente de trabajo adecuado y seguro para todos los empleados y que constituye un acto que atenta contra la dignidad de la persona.

Debe ser por todos comprendido que el hostigamiento sexual en el trabajo es un comportamiento ofensivo y reprochable que no tan sólo deteriora, en muchos casos permanentemente, las relaciones entre empleados de una misma institución, si no que

interfiere sustancialmente con el rendimiento de trabajo de estos, en menoscabo del mejor funcionamiento de la empresa.

Es la política de esta Institución establecer como norma el desaprobar, rechazar y condenar todo tipo de conducta que resulte o pueda resultar en hostigamiento sexual y no tolerará que se manifieste dicha conducta en el sitio de trabajo por parte de ninguno de sus empleados(as).

Debe quedar perfectamente claro, que nadie en el Banco tiene la autoridad para someter a ningún empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en el trabajo. Debe entenderse además, que ningún empleado tiene que someterse o tolerar acto alguno de hostigamiento sexual en el trabajo sin importar el cargo, posición o rango que ostente el alegado hostigador.

Este Banco tiene un compromiso, consistente con la política antes expuesta, de reprobar el hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones y penalizará, a través de la imposición de sanciones disciplinarias, a todo empleado que incurra en esta conducta prohibida. Será obligación y responsabilidad de todo director, gerente o supervisor de divisiones o unidades, y de todo empleado que ejerza funciones de supervisión, velar por que se mantenga un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

Es parte esencial del compromiso del Banco dar fiel cumplimiento a las disposiciones legales que protegen a los empleados contra el hostigamiento sexual, a saber:

a. Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

El Artículo II, Sección 1, establece que la dignidad del

ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley, que no podrá establecerse discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

- b. Ley 17 de 22 abril de 1988. Prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone responsabilidades en estos casos. Requiere que los patronos mantengan el ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y que establezcan un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual.
- c. Ley 69 de 6 de julio de 1985. Prohíbe el discriminación por razón de sexo en el empleo. El hostigamiento sexual en el empleo ha sido definido como discriminación por razón de sexo. Esta ley impone responsabilidades y sanciones a los patronos.
- d. Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada. Esta Ley prohíbe el discriminación en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen nacional o social. Aplica en casos de hostigamiento sexual en el empleo, por entenderse que se trata de un acto de discriminación por razón de sexo. La ley impone responsabilidades y sanciones a los patronos.

A tenor con los requerimientos de dichas disposiciones legales y concientes de nuestra responsabilidad, se ha designado como coordinador al Sr. José F. Chaves Moure, Ayudante Especial en Relaciones Laborales, para velar que se cumpla con la política pública del Banco en esta materia. En tal capacidad,

ofrecerá asesoría y orientación a los empleados, implementará un programa de educación a todos los niveles, velará porque el Banco cumpla con las disposiciones legales antes mencionadas y dará seguimiento a los casos de hostigamiento sexual que puedan surgir en el empleo velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.

#### IV. PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS

Para la eficaz implantación de esta política pública, el Banco ha establecido un procedimiento interno para ventilar y resolver las querellas relacionadas con el hostigamiento sexual en el empleo.

Este procedimiento está diseñado para ofrecer al empleado(a), en primera instancia, la oportunidad de presentar una reclamación inicial en su centro de trabajo. También brinda al Banco la oportunidad de tomar una acción correctiva en el asunto.

Cualquier empleado que entienda que está siendo hostigado sexualmente o que sea testigo de un acto de hostigamiento sexual o a quien otro empleado se le haya quejado de ser víctima de hostigamiento sexual, deberá informarlo a su supervisor inmediato o al Sr. José F. Chaves Moure, Ayudante Especial en Relaciones Laborales. Si el alegado hostigador es una de estas personas o tiene relación de parentesco o de estrecha amistad con alguna de ellas, deberá informar o presentar su queja directamente al Director del Area de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores u otro personal gerencial, otros empleados o terceras personas, tales como los visitantes. El no informar prontamente a las personas antes mencionadas el haber presentado un acto de hostigamiento o que otro empleado se le quejó de hostigamiento, constituye un acto de indisciplina, y conlleva la sanción que corresponda, dependiendo de la seriedad del hostigamiento. Toda información, notificación, queja o querrela que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada prontamente y la misma será mantenida en estricta confidencialidad en vías de proteger al empleado de ser recriminado.

En aquellos casos en que se determine que un supervisor, oficial o empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, se tomará la acción correctiva que corresponda, la cual incluire la medida disciplinaria apropiada. En casos que lo ameriten, se contempla el despido del hostigador.

Si los actos de hostigamiento sexual provienen de terceras personas, el Banco tomará aquellas medidas correctivas que razonablemente estén a su alcance en vías de corregir la situación.

#### V. INVESTIGACION DE QUEJAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Una vez la gerencia o cualquier empleado tiene conocimiento de un posible caso de hostigamiento sexual, el mismo debe informársele inmediatamente a la persona encargada de investigar dichas quejas, y éste a su vez debe informárselo al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. La persona asignada a investigar la queja seguirá el siguiente procedimiento:

1. Dentro de los primeros cinco (5) días calendarios de haber tenido conocimiento de la existencia de un posible caso de hostigamiento sexual, se le notificará al querellante y se concertará una primera entrevista con éste.
2. Durante esta entrevista el investigador deberá obtener la siguiente información:
  - a. Base para la queja:
    - ¿acercamiento sexual?
    - ¿deseado? ¿no deseado?
  - Tipo:
    - a. Quid pro Quo (Dar o conceder algo, condicionándolo implícita o explícitamente, a recibir a cambio algún favor sexual)
    - b. Ambiente Hostil
  - b. Nombre del alegado hostigador
  - c. Descripción detallada de los hechos
    - ¿Que ocurrió?
    - ¿Cuándo ocurrió (lugar(es), hora(s) y fecha(s))?
    - ¿Cómo ocurrió?
    - ¿Fue el supuesto hostigamiento verbal o físico?
    - Palabras usadas?
  - Si hubo contacto físico:
    - ¿Que tipo de contacto?
  - d. Nombre de posibles testigos de los hechos. También se debe tratar de obtener los nombres de otras posibles víctimas, si alguna.
3. El investigador le notificará al querellado que existe una queja en su contra y lo entrevistara con referencia

a los hechos. Se le dará al querellado amplia oportunidad de presentar su versión de los hechos. De ser éste un empleado unionado se le notificará a la Unión para que este presente su representante durante dicha entrevista.

4. En este punto el investigador debe poder determinar si la evidencia obtenida de la(s) entrevista(s) constituye base para un caso de hostigamiento sexual.

a. Tras examinar todos los hechos y evidencia pertinente, el investigador determinará si la conducta querellada constituye o no hostigamiento sexual prohibido por ley o si consiste de conducta puramente personal o social, sin consecuencias adversas a las condiciones o al ambiente de trabajo.

5. De determinarse a base de la evidencia examinada que existe un caso fundamentado de hostigamiento sexual, se rendirá un informe completo al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de tal investigación, el cual incluirá la sanción o sanciones recomendadas, al igual que cualquier tipo de acción correctiva consistente con la falta incurrida. Este informe se deberá rendir no más tarde de treinta (30) días calendarios de haber finalizado la investigación de los hechos que motivaron el caso en cuestión.

6. Una vez el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales haya evaluado los hallazgos de la mencionada

investigación y de concurrir con estos, se llamará a las partes envueltas, por separado, para informarles los resultados de dicha investigación.

7. De no estar conforme alguna de las partes respecto a la determinación final del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, en cuanto a los resultados obtenidos o la sanción disciplinaria impuesta, éste nombrará a un examinador ante el cual las partes tendrán la oportunidad, previa notificación a tales efectos, de presentar sus respectivas posiciones y confrontarse con la prueba referente a los hechos que motivaron la querrela.
8. Una vez sometido el caso a la consideración de este examinador, su recomendación sobre el mismo será sometida a la consideración del Presidente del Banco para la acción correspondiente.